

💬 CONSULTA

¿Deben compensarse las vacaciones no disfrutadas cuando existe renuncia o baja voluntaria por parte del empleado?

👤 RECURSOS HUMANOS 20/05/2019

Un trabajador o funcionario local que pone fin por voluntad propia a la relación laboral, ¿tiene derecho a percibir una compensación económica por las vacaciones devengadas y pendientes de disfrutar? ¿Influye en el derecho a esa compensación que la comunicación de la renuncia o baja voluntaria no se haya efectuado con la suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones devengadas?

¿Se podría entender que si la renuncia por parte del trabajador se produce sin tiempo material para disfrutar de las vacaciones perdería este derecho quedando exonerada la empresa de abonar compensación económica alguna por tal concepto? ¿O bien cabe concluir que, salvo que se aprecie mala fe por parte del trabajador, procedería en todo caso la compensación por los días no disfrutados?

RESOLUCIÓN

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Si bien, como sabemos, el régimen jurídico aplicable a los funcionarios y el régimen jurídico de los empleados laborales no es el mismo, entendemos que las cuestiones planteadas en cuanto al cobro de vacaciones no disfrutadas por extinción voluntaria de la relación, podemos tratarlas de forma conjunta, puesto que **no existe una regulación concreta sobre ello** y sí lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y por el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE del que ha habido una importante jurisprudencia del TJUE en los últimos años.

De las últimas Sentencias destacamos la de **6 de noviembre de 2018, relativa al caso Sebastian W. Kreuziger contra Land Berlin**. En esta sentencia se analiza la cuestión relativa a si un trabajador pierde su derecho a compensación económica en virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva cuando éste no ha solicitado su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la extinción de su relación laboral, y no se ha verificado previamente si el empresario había hecho posible que el trabajador ejerciera su derecho antes de la extinción de la relación laboral.

Según el TJUE la norma en cuestión del Reglamento relativo a las vacaciones de funcionarios y jueces no es conforme al artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE, puesto que ordena la pérdida automática en caso de que el trabajador no haya solicitado su derecho antes de la extinción de la relación laboral y sin verificación previa de si podía efectivamente ejercer su derecho antes de este momento. Para el Tribunal europeo el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse «un principio del Derecho social de la Unión de especial importancia», y recuerda que **el derecho a una compensación económica** en virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE **no se pierde cuando el trabajador no pudo disfrutar de todas las vacaciones a las cuales tendría derecho**, particularmente en caso de enfermedad o de fallecimiento del trabajador.

Es decir, para el TJUE la Directiva 2003/88 se opone a legislaciones o prácticas nacionales en virtud de las cuales un trabajador pierde su derecho a compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas al extinguirse la relación laboral, en caso de que no las hubiera solicitado mientras estuviera en activo.

No obstante, la situación cambia, si el empresario demuestra que llevó a cabo las actuaciones necesarias para garantizar a dicho empleado la posibilidad de ejercer su derecho al descanso vacacional y que, pese a dichas medidas, el trabajador renunció «de manera deliberada y consciente». En tal caso, el trabajador «no puede reclamar, al amparo de la Directiva, el abono de una compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas al extinguirse la relación laboral».

Las conclusiones manifiestan que **los empresarios tienen una responsabilidad particular a fin de que los trabajadores sujetos a su dirección ejerzan efectivamente su derecho a vacaciones**. En este sentido, la legislación europea considera que el descanso efectivo es un elemento imprescindible de una protección eficaz de la salud y la seguridad en el trabajo. En consecuencia, **la empresa deberá adoptar medidas de organización que permitan a los trabajadores disfrutar de sus días de libranza y, en concreto, señala la necesidad de informarles en tiempo oportuno de que, si no las piden, corren el riesgo de perderlas a final del periodo de devengo o del periodo de aplazamiento autorizado**.

El TJUE motiva este deber del empresario principalmente con el argumento de que, el trabajador representa la «parte débil de la relación laboral» y que su propia «debilidad» puede disuadir al trabajador de reclamar sus derechos frente a su empresario. Sin duda, el trabajador se encuentra en una situación de dependencia frente al empresario puesto que presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección de este último. El desequilibrio entre trabajador y empresario es el criterio decisivo del estatuto de trabajador.

El TJUE sólo señala que debe informarle «de manera precisa y oportuna para asegurar que tales vacaciones sigan pudiendo garantizar al interesado el descanso y el ocio a los que pretenden contribuir, de manera que, si no las toma, se perderán al término del período de devengo o de un período de prórroga [...]. Entonces la información debería claramente indicar las consecuencias jurídicas de que el trabajador no tome sus vacaciones anuales en este plazo.

Es decir, el artículo 7 de la *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, en la medida en que esta implica que, si el trabajador no ha solicitado ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de la fecha de extinción de la relación laboral, pierde, automáticamente y sin que se verifique previamente si el empresario le ha permitido efectivamente ejercer su derecho a vacaciones anuales antes de dicha extinción, en particular informándole de manera adecuada, los días de vacaciones anuales retribuidas a los que tenía derecho en virtud del Derecho de la Unión cuando se produjo dicha extinción, y, consiguientemente, su derecho a una compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas.

Tal y como plantean en la propia consulta, no todas las situaciones pueden ser contempladas de igual manera. La propia Sentencia así lo entiende, se trata de que la empresa adopte las medidas oportunas de información para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones y que el empleado no haya actuado para obtener la compensación.

Es decir, **lo importante para tener derecho a la compensación económica es que el empleado haya tenido efectivamente la posibilidad de ejercitarse el derecho de vacaciones y no lo haya hecho**. Se trata de evitar que el trabajador pueda abstenerse deliberadamente de disfrutar sus vacaciones anuales retribuidas durante el período de devengo o de prórroga autorizado aplicables, con el fin de aumentar su remuneración con motivo de la extinción de la relación laboral. Esto sí es incompatible con los objetivos que persigue el establecimiento del derecho a vacaciones anuales retribuidas.

En el supuesto de que el trabajador se abstiene, deliberadamente y con pleno conocimiento de causa en cuanto a las consecuencias que podían derivarse de su abstención de tomar sus vacaciones anuales retribuidas tras haber podido ejercer efectivamente su derecho a éstas, el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 2003/88, no se opone a la pérdida del derecho ni, en caso de extinción de la relación laboral, a la consiguiente falta de compensación económica por las vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas, sin que el empresario esté obligado a imponer al trabajador que ejerza efectivamente el citado derecho.

En el caso que nos ocupa en el que el empleado renuncia a su relación laboral o a su relación de funcionario y, por tanto, lo hace de manera voluntaria, se ha abstenido de manera voluntaria y consciente de disfrutar sus vacaciones (no sabemos si de buena o mala fe) lo que supone que **no tiene derecho a compensación por vacaciones no disfrutadas. Se trata de una decisión voluntaria del empleado** que podría haber solicitado sus vacaciones y haberlas disfrutado y que, sin embargo, ha renunciado a su relación cuando ya no puede hacerlo.

Distinto sería si el trabajador hubiese solicitado el disfrute de sus vacaciones, de la parte proporcional de las mismas, antes de la extinción de la relación laboral y el Ayuntamiento le hubiese denegado la solicitud o no hubiese podido conceder las vacaciones. O que el empleado se encontrase en una situación en la que de ningún modo hubiese podido acceder a las vacaciones. Incluso en el supuesto de fallecimiento del empleado también existiría el derecho a compensación económica.

CONCLUSIÓN

A la vista de la reciente jurisprudencia del TJUE en la interpretación del art. 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el trabajador (funcionario o laboral) que renuncia voluntariamente a su relación laboral no tiene derecho a compensación por la vacaciones no disfrutadas que proporcionalmente le corresponderían a la fecha de extinción. La extinción de la relación, en este caso, recae en su voluntad y depende de ésta. Si no ha disfrutado de las vacaciones ha sido exclusivamente por su voluntad. Consideramos, como indican, que la renuncia voluntaria sin tiempo para que el Ayuntamiento pueda reaccionar influye en el derecho a la compensación económica.

Por el contrario, sí tendría derecho a la compensación en el supuesto de que no hubiese podido disfrutar de las mismas por causas ajenas a su voluntad. Por ello consideramos que sí influye en el derecho a esa compensación que la comunicación de la renuncia o baja voluntaria se efectúe con la suficiente antelación para posibilitar el disfrute de las vacaciones devengadas. Tal y como indica la Sentencia, el empleador debe adoptar las medidas oportunas de información para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones.

Salvo mejor criterio fundado en Derecho.